

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

TYÖNTEKIJÄN ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN – KÄSITEANALYYSI

Tutkimus

Kapteeniluutnantti
Timo Heikkinen

EUK 63
Merisotalinja

Huhtikuu 2011

Kurssi Esiupseerikurssi 63	Linja Merisotalinja
Tekijä Kapteeniluutnantti Timo Heikkinen	
Tutkielman nimi TYÖNTEKIJÄN ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN – KÄSITEANALYYSI	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilassosiologia	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2011	Tekstisivuja 29 Liitesivuja -
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli määritellä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsite. Käsitettä tutkittiin, koska sillä on merkitystä tarkasteltaessa organisaation suorituskykyä. Lisäksi käsitteen määrittelyn avulla tutkijat pystyvät kommunikoimaan käsitteen kuvaamasta ilmiöstä täsmällisesti ja yhteneväisesti. Käsitteen tutkimiseen käytettiin Walkerin ja Avantin käsiteanalyysimallia. Mallin avulla kyettiin käsite määrittelemään ja sen asiasisältö ja tarkoitus viestittämään kaikille samanlaisena.</p> <p>Työntekijän organisaatioon sitoutuminen havaittiin moniulotteiseksi sosiaalipsykologiseksi ilmiöksi. Määritelmiä on ollut käytössä useita, mutta useimmin tutkijoiden määritelmissä toistui Meyerin ja Allenin kolme komponenttinen malli, jossa sitoutuminen koostuu affektiivisesta (affective), laskelmoivasta (continuance) ja normatiivisesta (normative) komponentista.</p> <p>Tutkimus tuotti tietoa, jota voidaan käyttää työntekijän organisaatioon sitoutumisen tarkasteluun ja ymmärtämiseen kaikissa organisaatioissa, joissa yksilön ja organisaation välillä on työsuhte, ja työntekijä osallistuu organisaation työskentelyyn yhtenä sen jäsenistä. Lisäksi tutkimuksen tulokset antavat mahdollisuuden luoda tarvittavia kysymyksiä, joilla työntekijän organisaatioon sitoutumista voidaan mitata.</p>	
<p>AVAINSANAT</p> <p>Organisaatioon sitoutuminen, käsite, käsiteanalyysi, Walkerin ja Avantin malli, Meyerin ja Allenin malli, affektiivinen sitoutuminen, laskelmoitu sitoutuminen, normatiivinen sitoutuminen.</p>	

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	2
1.2	Tutkimustehtävä.....	2
1.3	Tutkimusmenetelmä.....	3
1.4	Tutkimuksen eteneminen	3
2.	KÄSITTEEN OLEMUS JA MERKITYS TUTKIMUKSESSA.....	4
3.	KÄSITEANALYYSI VAI KÄSITETUTKIMUS	6
4.	KÄSITEANALYYSI – WALKERIN JA AVANTIN MALLI	8
4.1	Käsitteen valinta.....	9
4.2	Analyysin tavoitteiden määrittäminen	12
4.3	Käsitteen kaikkien käyttötapojen tunnistaminen	13
4.4	Käsitteen oleellisten määritelmien selvittäminen.....	15
4.5	Malliesimerkin rakentaminen.....	20
4.6	Lähikäsitteiden tarkastelu.....	21
4.7	Ennakkoehtojen ja seurausten tunnistaminen	25
4.8	Käsitteen empiiristen tarkoitusten määrittäminen.....	26
5.	POHDINTA	27
	LÄHTEET.....	30

TYÖNTEKIJÄN ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN – KÄSITE-ANALYYSI

1. JOHDANTO

Työntekijän organisaatioon sitoutuminen (organisational commitment) nähdään useissa tutkimuksissa halukkuutena tehdä parhaansa, sitoutumisena organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä haluna pysyä organisaation jäsenenä. Organisaatioon sitoutunut työntekijä ei ajattele ainoastaan omaa etuaan, vaan myös organisaation tavoitteella on hänelle merkitystä.¹ Sitoutunut työntekijä suorittaa hänelle määrättyt tehtävät tunnollisesti (in-role performance). Joissain tapauksissa hän jopa ylittää virallisen työnkuvansa (extra-role performance)². Sitoutunut työntekijä tuottaa organisaatiolle suorituskyyä, jonka avulla organisaatio pääsee asettamaansa tavoitteeseen. Sitoutuneella työntekijällä on tahto toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti.

Tutkija on pitkään toiminut Puolustusvoimien palveluksessa. Pääsääntöisesti palvelusta on suoritettu Merivoimien eri alusluokilla ja viimeiset kolme vuotta perusyksikkö- tai esikunta-tehtävissä. Työskentely aluksilla on koettu psyykkisesti raskaaksi. Alusten tilat ovat ahtaat eivätkä ole mahdollistaneet riittävää yksityisyyttä. Lisäksi työskentelyrytmi meri-, torjunta- ja taisteluvahteineen ei aina ole mahdollistanut riittävää lepoa. Perusyksikkö- ja esikuntatyöskentely on koettu hieman kevyemmäksi, mutta niissäkin on ollut omat haasteensa. Annetut aikamääreet ovat joskus olleet haasteellisia, eikä laadukkaan työn tekemiselle ole tahtonut löytyä aikaa. Kaiken kaikkiaan työskentely Puolustusvoimien palveluksessa on tuntunut raskaalta, eikä maksettava korvaus ole tuntunut annettuun panokseen nähden kohtuulliselta. Tutkija onkin usein ihmetellyt, miten työntekijät kaikesta huolimatta sitoutuvat niin vahvasti Puolustusvoimiin ja sen tehtäviin. Onko meissä jokin erikoinen piirre, joka erottaa meidät siviili-

¹ Jokivuori 2002, 19-20

² Mamia & Koivumäki 2006, 104

organisaatioiden työntekijöistä? Vai onko kysymyksessä vain itsetietoinen tunne, jolla halutaan erottautua muista? Olemmeko sittenkään niin eri tavalla sitoutuneita?

Tämä tutkimus luo pohjaa yllä esitettyjen kysymysten pohdinnalle tulevaisuudessa. Työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteen määrittely ja ymmärtäminen antavat mahdollisuuden luoda tarvittavia kysymyksiä, joilla sitoutumista voidaan mitata. Mittaamalla sitoutumista saadaan ymmärrys niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijän tahtoon toimia organisaation asettamien tavoitteiden mukaisesti. Tämä ymmärrys auttaa organisaatiota kohdistamaan resursseja niihin tekijöihin, jotka parhaiten edesauttavat organisaation tavoitteiden saavuttamista.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteen määrittelyn avulla saavuttaa käsitteen yhdenmukainen ymmärrys. Sen avulla tutkijat voivat kommunikoida täsmällisesti ja yhteneväisesti käsitteen kuvaamasta ilmiöstä. Näin ollen tutkijoiden välinen viestintä paranee, koska kaikki ymmärtävät käytettävien termien asiasisällön samanaikaisena. Tutkimuksen toisena tavoitteena on tuottaa tutkijalle tietoa työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteestä ja käsitteen määrittelyyn käytettävistä menetelmistä jatkotutkimusta varten. Tutkimuksen kolmantena tavoitteena on etsiä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteestä tekijöitä, jotka antavat myöhemmin mahdollisuuden luoda niitä kysymyksiä, joita tarvitaan työntekijän organisaatioon sitoutumisen mittaamisessa.

Tässä tutkimuksessa tehdään Walkerin ja Avantin mallin mukainen käsiteanalyysi työntekijän organisaatioon sitoutumisesta. Tutkimuksen tavoitteet toistuvat lähes sellaisenaan kappaleessa 4.2, jossa määritellään kyseisen käsiteanalyysin tavoitteet.

1.2 Tutkimustehtävä

Keskeinen tutkimustehtävä on määrittää työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsite. Tavoitteena on selvittää sen olennaiset määritteet epäolennaisista. Selvityksen avulla käsitteen määrittelystä tulee tarkka ja validi. Työntekijän organisaatioon sitoutuminen on varsin moniulotteinen sosiaalipsykologinen ilmiö ja se on sen vuoksi määriteltävä tarkasti. Lisäksi tärkeä-

nä tehtävänä on selvittää millä tavoin tutkittavana oleva käsite eroaa sen lähikäsitteistä. Tällä tavoin voidaan rajata merkityskokonaisuus, johon analysoitavana oleva käsite kuuluu.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa menetelmänä käytetään Walkerin ja Avantin käsiteanalyysimallia. Malli esitellään tarkemmin tutkimuksen kappaleessa 4. Kyseinen malli on käytössä erityisesti hoitotieteissä, mutta myös organisaatiotutkimuksen puolella sitä on käytetty. Walkerin ja Avantin käsiteanalyysimallin avulla käsite jaetaan yksinkertaisempiin osiin, jolloin sen sisäinen rakenne tulee esille. Kyseinen malli soveltuu hyvin käsitteen rakenteen ja merkitysten avaamiseen. Sen avulla tutkija pääsee sisälle käsitteen merkitykseen ja joutuu ottamaan huomioon kaikki käsitteen ympärillä olevat tekijät. Walkerin ja Avantin malli sisältää vaiheita, joiden avulla tutkittavana oleva käsite tulee ymmärrettäväksi ja tutkija pystyy ilmaisemaan mitä käsitteellä tarkoittaa. Erityisesti tutkittavana olevan käsitteen oleellisten määritelmien selvittäminen auttaa hahmottamaan käsitteen käyttötarkoitusta. Lisäksi oleellisista määritelmistä koottu elävään elämään sovellettu malliesimerkki antaa konkreettisen esimerkin miten käsitettä käytetään. Sen avulla tutkija tuo esille käsitteen käyttötarkoituksen. Tässä käsiteanalyysin vaiheessa korostuu analyysin operationaalinen luonne, koska tutkittavana oleva ilmiö voidaan yhdistää todellisuuteen. Malliesimerkki kuvailee käsitettä tavalla, jota voidaan tarvittaessa mitata. Myös tutkittavana olevan käsitteen lähikäsitteiden tarkastelu lisää ymmärrystä käsitteestä. Niiden avulla käsitettä kyetään rajaamaan ja erottamaan käsitteen merkitys lähikäsitteiden merkityksestä.

1.4 Tutkimuksen eteneminen

Tämän käsiteanalyttisen tutkimuksen johdantokappaleessa selvitettiin tutkimuksen tavoitteet, tutkimustehtävä ja tutkimusmenetelmä. Toisessa kappaleessa esitellään käsite yleisesti. Siinä selvitetään mitä tarkoitetaan, kun puhutaan käsitteestä ja sen määrittelystä. Tarkoituksena on antaa lukijalle käsitys käsitteen olemuksesta ja tuoda esille käsitteiden määrittelyn merkitys tutkimuksessa. Kolmannessa kappaleessa tuodaan esille käsiteanalyysin positio käsite-tutkimuksen kentässä. Lisäksi kerrotaan miten käsiteanalyysi eroaa varsinaisesta käsitetutkimuksesta ja perustellaan miksi käsiteanalyysiä yleensä tehdään. Neljännessä kappaleessa esitellään tutkimusmenetelmänä käytettävää Walkerin ja Avantin käsiteanalyysimallia ja so-

velletaan sitä käytännössä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteeseen. Lisäksi neljännessä kappaleessa esitellään tutkimusaineisto ja kerrotaan miten ja mistä tietokantahaut tehtiin sekä miten tutkimusaineistoa käsiteltiin. Tutkimuksen lopuksi viidennessä kappaleessa pohditaan miten tutkimuksen tavoitteet saavutettiin, mitä johtopäätöksiä tutkimuksesta on tehtävissä ja miten tutkimuksen tulokset ovat käytettävissä sekä millaisia jatkotutkimustarpeita havaittiin.

2. KÄSITTEEN OLEMUS JA MERKITYS TUTKIMUKSESSA

Laurencen ja Margolisin (1999) mukaan käsitteet (concepts) ovat ensisijaisia tutkittaessa ihmisen ajattelun muodostumista. Heidän mukaansa useimmat teoriat, joissa muodostetaan käsitteitä, ovat monimutkaisia ja vaikeasti selitettäviä. Juuri tätä seikkaa ei heidän mielestään ole riittävästi huomioitu keskusteluissa. He ovat kuitenkin erottaneet käsitteiden muodostamisesta kaksi eri mallia, jotka ovat ainakin epäsuorasti olleet mukana keskusteluissa.³

Ensimmäistä mallia Laurence ja Margolis (1999) kutsuvat nimellä *Containment Model*. Tässä mallissa käsite muodostuu ymmärrettäväksi, kun sen osat sopivat osaksi käsitteen muodostamaa merkityskokonaisuutta. Lausetta ei näin ollen voi ymmärtää tarkoitetulla tavalla, ennen kuin sen jokainen käsite on määritelty. Esimerkiksi lausetta *Pekka ajaa autolla*, ei voi ymmärtää sen tarkoittamalla tavalla, ennen kuin käsite *auto* on määritelty. Käsite *auto* on rakenteellinen osa lauseen merkityskokonaisuutta. Toista mallia Laurence ja Margolis (1999) kutsuvat nimellä *Inferential Model*. Myös tämän mallin mukaan käsite on muiden käsitteiden muodostama kokonaisuus. Käsitteen merkitys on kuitenkin päättelyn avulla mahdollista ymmärtää ilman muiden käsitteiden määrittelyä tai edes niiden läsnäoloa. Esimerkiksi käsite *punainen* voidaan ymmärtää väriksi ilman, että käsitettä *väri* pitää määritellä.⁴

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997/2002) lähestyvät asiaa hieman toiselta suunnalta. He jakavat käsitteet kahteen luokkaan: konkreettisiin ja abstrakteihin. Heidän mukaansa konkreettiset käsitteet liittyvät aikaan ja paikkaan. Tällaisia käsitteitä ovat esimerkiksi *puu* ja *omena*. Konkreettiset käsitteet ovat helposti havaittavia ja ymmärrettäviä, koska niiden merkitysten selittäminen perustuu konkreettisiin tosiseikkoihin. Abstraktit käsitteet vastaavasti eivät ole aika- tai paikkasidonnaisia. Niiden merkitystä on vaikea määritellä, koska ne eivät perustu jatkuvasti nähtävissä ja koeteltavissa oleviin konkreettisiin asioihin. Tämän vuoksi Hirsjärvi

³ Laurence & Margolis 1999, 5

⁴ Laurence & Margolis 1999, 5

ym. (1997/2002) nimittävätkin niitä teoreettisiksi käsitteiksi. Esimerkkinä teoreettisesta käsitteestä he esittävät *painovoiman* käsitteen. Jokainen voi havaita omenan putoavan puusta, mutta vasta *painovoiman* käsite antaa mahdollisuuden selittää putoamisilmiötä laajalaisemmin erilaisten teoreettisten lauseiden avulla. Tästä on heidän mielestään johdettavissa, että teoreettinen käsite on aina konkreettisten käsitteiden avulla tehty yleistys.⁵

Takala ja Lämsä (2001) näkevät käsitteiden olemuksen Hirsjärven ym. (1997/2002) kanssa samalla tavalla. He kirjoittavat, että ihmisen ajatusmaailma muodostuu käsitteistä. Käsitteiden avulla ihminen ymmärtää maailmaa ja pyrkii ilmaisemaan itseään. Käsitteet toimivat tiivistelminä todellisuudesta, joille annetaan nimiä, ja ne auttavat ihmistä toimimaan jokapäiväisessä elämässä. Takala ja Lämsä (2001) ovat ihmisten arkipäivään sidotussa esimerkissä nimittäneet käsitteet tarkkoihin ja vähemmän tarkkoihin. Niistä voitaneen käyttää myös nimityksiä konkreettiset ja abstraktit⁶. He myös mainitsevat, että joidenkin käsitteiden täsmällinen määrittely on mahdotonta. Sen tekeminen johtaisi loputtomiin lisäkäsitteisiin ja määrittelyn rajaamiseen. Lisäksi käsitteen kulttuurinen ja sosiaalinen konteksti tulisi ottaa huomioon, ja se tekisi käsitteen yksiselitteisen määrittelyn mahdottomaksi.⁷

Samassa kulttuurissa elävien keskuudessa käsitteet yleensä ymmärretään samankaltaisesti. Varsinkin konkreettiset, joka päivä läsnä olevat käsitteet ymmärretään samalla tavalla, eikä niiden tulkinnoissa ole ihmisten välillä merkittäviä eroja. Esimerkiksi käsite *tuoli* ymmärretään esineeksi, jonka päälle istutaan. Vaikka ihmisten mielissä voi olla erilaisia, erivärisiä ja eri materiaalista valmistettuja *tuoleja*, ymmärretään *tuolin* käyttötarkoitus samankaltaisesti. Sen sijaan abstraktimmat tai ihmisten tunne-elämään liittyvät käsitteet ymmärretään toisinaan varsin eri tavalla. Merkitysten erilaisuus aiheuttaakin usein ristiriitoja ihmisten välille.

Hirsjärven ym. (1997/2002) mukaan käsitteiden määrittelyllä rajataan ja täsmennetään käsitettä, annetaan sille merkitys, luodaan normi käsitteen käytölle sekä sidotaan yhteen käsite ja sen nimitys. Käsitteiden määrittelyyn on kiinnitettävä huomiota eivätkä ne voi olla mitä tahansa.⁸

Hirsjärven ym. (1997/2002) huomioiden mukailevat Niiniluodon (1980) listaamia vaatimuksia:

- *Määritelmän tulee olla tiivis ja looginen.*
- *Määritelmä ei saa olla kehämääritelmä.*

⁵ Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2002, 136-137

⁶ Takalan ja Lämsän (2001) esimerkissä tarkkana käsitteenä käsitellään *autoa* ja vähemmän tarkkana mm. *tiedettä*. Kyseiset käsitteet on sovitettavissa Hirsjärven ym. (2002) määrittelemiin luokkiin *konkreettiset* ja *abstraktit*.

⁷ Takala & Lämsä 2001, 383

⁸ Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2002, 142

- *Määritelmää ei saa ilmaista negatiivisin termein, jos se voidaan ilmaista positiivisin termein.*
- *Määritelmää ei saa ilmaista epäselvällä tai kuvakielellä.⁹*

Puusa (2008) on Hirsjärven ym. (1997/2002) kanssa samaa mieltä. Hän kirjoittaa, että käsitteiden määrittely auttaa tutkijaa tuomaan esille tutkimuksessaan ilmeneviä merkityksiä. Niiden avulla hän perustelee omia valintojaan ja rajaa tutkimuksensa ongelmia. Määrittelyiden avulla tutkimuksesta tulee ymmärrettävä, johdonmukainen ja jäsentynyt. Tämän vuoksi kaikki tutkimukset edellyttävät jonkinlaista käsitteiden analysointia.¹⁰ Ahonen ja Kallio (2002) lähestyvät aihetta vielä toisella tavalla. He kirjoittavat, että toisinaan käsiteanalyysi voi muodostua myös tutkimusotteeksi. Tällä on erityinen asema silloin, kun käsitteen ympärillä esiintyy erilaisia koulukuntia tai paradigmoja, jotka käyttävät samoja sanoja eri merkityksissä.¹¹

3. KÄSITEANALYYSI VAI KÄSITETUTKIMUS

Puusa (2008) kirjoittaa, että tarkasteltaessa itse käsiteanalyysijä, eivät käsitteiden merkitykset ole selkeitä. Hänen mukaansa käsiteanalyysit ovat muuttuneet eri ajanjaksoina ja eri tieteenalojen piirissä. Osa tutkijoista on pitänyt käsiteanalyysia synonyyminä käsitetutkimukselle. Toiset vastaavasti erottelevat käsitetutkimuksen käsiteanalyysistä, koska käsitetutkimuksessa pohditaan myös käsitteen erilaisia tutkimuksellisia lähestymistapoja. Hän kirjoittaa, että tämän näkemyksen mukaan käsitetutkimus ottaa kantaa myös käsitteen kuvaamaan sosiaalisen todellisuuteen. Tästä on hänen mukaansa johdettavissa, että käsitetutkimus ottaa lisäksi kantaa käsitteen eri lähtökohtiin, ja miten sitä voidaan tutkimuksellisesti tarkastella.¹² Ahonen ja Kallio (2002) ovat samoilla linjoilla. Heidän mukaansa käsitetutkimus on varsinaista käsiteanalyysia sfääreiltään selkeästi laajempi kokonaisuus. He kuitenkin nostavat käsiteanalyysin yhdeksi käsite- ja tekstitutkimuksen pääsuuntaukseksi, visioivan ja tulkitsevan käsitetutkimuksen sekä diskurssianalyysin rinnalle kuten kuviossa 1 on esitetty.¹³

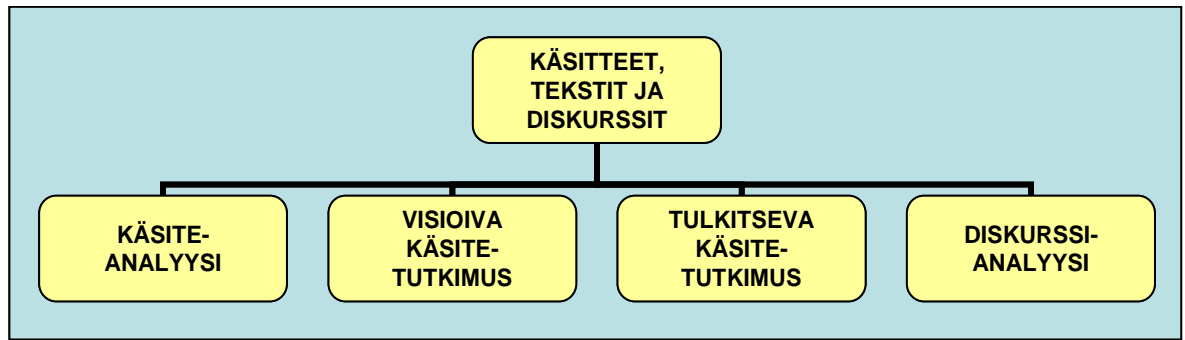
⁹ Niiniluoto 1980, 164

¹⁰ Puusa 2008, 38

¹¹ Ahonen & Kallio 2002, 16

¹² Puusa 2008, 38

¹³ Ahonen & Kallio 2002, 77-78



KUVIO 1. Käsite- ja tekstitutkimuksen pääsuuntaukset Ahosen ja Kallion (2002) mukaan.

Takala ja Lämsä (2001) tukevat näkemystä, että käsitetutkimus on käsiteanalyysia laajempi kokonaisuus. Heidän mukaansa tulkitsevan käsitetutkimuksen tavoitteena on käsitteiden ja niiden määritelmiin sisältyvien merkitysten kokonaisvaltainen tulkinta. Lisäksi he ovat jakaneet tulkitsevan käsitetutkimuksen neljään lajiin vaikkakin myöntävät, että jako ei ole täysin absoluuttinen. Takalan ja Lämsän (2001) käyttämät lajit ovat seuraavat:

1. *Käsitteistä ja niiden määritelmistä lähtevä heuristinen tulkitseva käsitetutkimus.*
2. *Teoreettisesta näkökulmasta lähtevä teoriaa seuraileva tulkitseva käsitetutkimus.*
3. *Kuvaileva tulkitseva käsitetutkimus käsitteen ymmärryksen lisäämiseksi.*
4. *Kriittinen tulkitseva käsitetutkimus.*¹⁴

Puusa (2008) kirjoittaa, että tutkijat perustelevat käsiteanalyysiä sillä, että sen avulla he tavoittelevat käsitteen yhdenmukaista määrittelyä tai ymmärryksen löytämistä. Tämän seurauksena tutkijat pystyvät kommunikoimaan käsitteen kuvaamasta ilmiöstä täsmällisesti ja yhteneväisesti. Hänen mukaansa tavoitetta on perusteltu sillä, että yhdenmukainen määrittely edistää viestintää. Tutkimuksissa käytettävien käsitteiden tarkalla määrittelyllä eri tieteenalojen tutkijat ymmärtävät eri tutkimuksissa käsiteltäviä asioita. Käsiteanalyysi auttaa viestittämään käytettävien termien asiasisällön kaikille samanlaisena. Tämän mukaisesti tutkimukset tulisi tehdä niin, että ne sisältävät tarkkoja käsiteanalyysseja. Tavoitteena on, että jokaiselle tulisi ymmärrys mitä kyseinen tutkija on käsitteellä tarkoittanut, ja minkälainen suhde tutkimuksessa esiintyvillä käsitteillä on toisiinsa. Puusan (2008) mukaan tämä ei edellytä eri tutkijoilta käsitteen sisällön ja merkityksen ymmärtämistä samalla tavalla. Eikä myöskään sitä, että eri tutkijat sitoutuisivat yhteiseen käsittemäärittelyyn. Myöhemmin hän toteaa, että tämä lähestymistapa ei kuitenkaan päde kaikkien käsitteiden kohdalla.¹⁵ Kuten aikaisemmin todettiin,

¹⁴ Takala & Lämsä 2001, 385-387

¹⁵ Puusa 2008, 38-39. ”Tätä lähestymistapaa ei kuitenkaan voida pitää tarkoituksenmukaisena kaikkien käsitteiden kohdalla. Monissa tutkimuksissa tarkastellaan abstrakteja käsitteitä, joiden merkitysala voi olla häilyvä ja käsitteen kuvaaman ilmiön tulkinta subjektista riippuva tai alati muuttuva.”

monet käsitteet ovat abstrakteja, ja niiden merkitysten ymmärtäminen perustuu usein vahvasti subjektiiviseen käsitykseen. Käsiteanalyysin tavoitteena on määritellä tutkijan käsitys esillä olevista käsitteistä, sekä konkreettisista että abstrakteista.

Ahonen ja Kallio (2002) toteavat tutkimuksensa yhteenvedossa, että järjen käyttö on aina käsitteellistä ja edellyttää käsitteitä. Tämän vuoksi he tuovat esille tutkimuksensa ehkä keskeisimmän teesin. He kirjoittavat, että useimmat yhteiskuntatieteiden keskeisistä teoreettisista ongelmista kuuluvat filosofian ja filosofisten ongelmien piiriin. Kyseiset ongelmat eivät aina vaadi aistikokemukseen perustuvaa tutkimusta ja empiirisiä menetelmiä, vaan paremminkin niiden totuusarvon määrittäminen vaatii järkeilyä. Tämän vuoksi heidän mielestään käsitteiden ja tekstien tutkimukseen tulisi kiinnittää huomiota.¹⁶

4. KÄSITEANALYYSI – WALKERIN JA AVANTIN MALLI

Käsiteanalyysi (concept analysis) on strategia, jonka avulla pyritään tutkimaan käsitteen määritelmiä ja erityispiirteitä. Tutkijan tehtävänä on päättää, mitkä niistä ovat hyviä esimerkkejä käsitteestä ja mitkä eivät ole. Analyysin itsessään pitää olla tarkka ja huolellinen, mutta lopputulos on aina subjektiivinen määritelmä käsitteestä. Vaikka eri tutkijat määrittelisivät samaa käsitettä, saattavat he päätyä erilaisiin määrittelyksiin. Tämän vuoksi huolellinen käsiteanalyysi edistää tutkijoiden välistä kommunikointia, ja sen avulla tutkijat pystyvät ymmärtämään käsitteen kuvaaman ilmiön yhteneväisesti.¹⁷

Käsiteanalyysin perustarkoituksena on erottaa käsitteen olennaiset määritteet epäolennaisista. Käsite jaotellaan yksinkertaisempiin osiin, jolloin sen sisäinen rakenne tulee esille. Käsiteanalyysi on menetelmä, jolla huolellisesti tutkitaan ja kuvaillaan sanaa ja sen käyttöä. Sillä selvitetään, millä tavoin jokin sana eroaa tai ei eroa muista asiaan liittyvistä sanoista. Walker ja Avant (1983) sanovat erityisesti olevansa kiinnostuneita käsitteiden merkityksiä välittävien sanojen todellisista ja mahdollisista käyttötavoista.¹⁸

Käsiteanalyysissä korostuu sen operationaalinen luonne. Käsiteanalyysin avulla tutkittava käsite kuvataan tarkasti ja vaikutuspiiriin kuuluvat lähikäsitteet selvitetään. Tällä tavoin määritellään kokonaisuus, johon analysoitavana oleva käsite kuuluu. Koska käsiteanalyysin avulla

¹⁶ Ahonen & Kallio 2002, 106

¹⁷ Walker & Avant 1983, 27

¹⁸ Walker & Avant 1983, 27-28

tehdyt käsitteiden määritelmät ovat valideja, voidaan niiden avulla tutkittavana oleva ilmiö yhdistää todellisuuteen. Tästä syystä käsiteanalyysin operationaalinen luonne toteutuu. Lisäksi käsiteanalyysi johtaa käsitteen tarkkaan määritelmään, ja tämän vuoksi se jo luonnostaan omaa rakenteellista validiteettia.¹⁹

Walker ja Avant (1983) jakavat käsiteanalyysin kahdeksaan vaiheeseen, joita ovat:

1. Käsitteen valinta.
2. Analyysin tavoitteiden määrittäminen.
3. Käsitteen kaikkien käyttötapojen tunnistaminen.
4. Käsitteen oleellisten määritelmien selvittäminen.
5. Malliesimerkin rakentaminen.
6. Lähikäsitteiden tarkastelu.
7. Ennakkoehtojen ja seurausten tunnistaminen.
8. Käsitteen empiiristen tarkoitusten määrittäminen.²⁰

Myös Puusa (2008) on tutustunut Walkerin ja Avantin käsiteanalyysin malliin ja myötäilee sen periaatteita. Lisäksi hän tuo esille käsiteanalyysin liittymisen hermeneuttisen kehän periaatteeseen. Hänen mukaansa käsitteen valinnasta, aikaisemmasta tiedosta ja kirjallisuuden tuntemuksesta riippuen, tutkija valitsee tavan, jolla lähtee tekemään ja etenee prosessissa. Käsiteanalyysiä ei tarvitse tehdä esitetyssä järjestyksessä. Usein onkin tarkoituksen mukaista, että vaiheet ovat keskenään päällekkäisiä. Prosessin aikana saatua tietoa pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan uudestaan. Usein se johtaa aikaisemmassa vaiheessa saatujen tulosten uudelleenarviointiin ja mahdolliseen korjaamiseen. Näin ollen käsiteanalyysi noudattaa Puusan (2008) mukaan hermeneuttisen kehän periaatetta.²¹

4.1 Käsitteen valinta

Käsiteanalyysi lähtee liikkeelle analyysin kohteena olevan käsitteen valinnasta. Tämä vaihe koetaan usein hankalaksi, ja sen vuoksi se pitäisikin tehdä huolella. Tutkijan olisi hyvä valita analysoinnin kohteeksi käsite, josta hän on jo valmiiksi kiinnostunut, joka liittyy työhön tai on aina ollut mielenkiinnon kohteena. Lisäksi olisi hyvä välttää alkeellisia termejä, joita voidaan määritellä vain esimerkkien avulla. Yhtä tärkeää on välttää liian laajoja termejä. Ne voidaan käsittää liian monella tavalla, ja siksi ne voivat sekoittaa liiaksi tutkimusta. Yleensä käsitteen

¹⁹ Walker & Avant 1983, 28 ja 31-33

²⁰ Walker & Avant 1983, 28

²¹ Puusa 2008, 41

valinnan tulisi heijastaa aihetta tai aihealuetta, joka eniten kiinnostaa tutkijaa.²² Walker ja Avant (1983) eivät tässä vaiheessa mainitse käsitteen valinnan perusteeksi esimerkiksi tutkimusta, jonka käsitteitä olisi tarkoitus määritellä. He ovat kuitenkin aikaisemmin maininneet, että käsiteanalyysi on strategia, jonka avulla pyritään tutkimaan käsitteen määritelmiä ja erityispiirteitä²³. Näin ollen se soveltuu myös tutkimuksen käsitteiden analysointiin. Tutkijan on vain tarkoin huomioitava sen merkitys muulle tiedeyhteisölle ja tutkimuksen validiteetille. Käytetäänkö sitä muualla eri merkityksessä? Soveltuuko valittu käsite juuri käsillä olevaan tutkimukseen? Voidaanko valittu käsite määrittelystä huolimatta ymmärtää väärällä tavalla tai sekoittaa lähikäsitteisiin?

Tässä tutkimuksessa analysoidaan käsitettä *työntekijän organisaatioon sitoutuminen (organisational commitment)*. Työntekijällä tarkoitetaan yksilöä, jolla on työsuhde organisaatioon (työpaikkaan). Käsite on valittu, koska sillä on merkitystä tarkasteltaessa organisaation suorituskkyä. Organisaation suorituskkyyn vaikuttavat tekijät ovat olleet pitkään tutkijan mielenkiinnon kohteena. Suorituskkyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan nimetä monenlaisia, mutta liike-elämässä käytetyllä Balanced Scorecard -mittaristomallilla kyetään löytämään kriittisiä menestystekijöitä²⁴. Esimerkiksi sotilasorganisaation tietyillä toimintatasoilla kyseisellä mallilla on löydettävissä kriittisinä menestystekijöinä työntekijän tahto, taito ja välineet. Tahtoa käsitteenä voidaan määritellä useasta eri näkökulmasta. Filosofit usein viittaavat subjektin päätöksen teon itsenäisyyteen. Eli se, mitä subjekti haluaa, riippuu pelkästään subjektista itsestään. Psykologit vastaavasti määrittelevät tahdon harkituksi haluksi, joka pyritään toiminnan kautta tyydyttämään. Taidolla taas tarkoitetaan niitä ominaisuuksia ja valmiuksia, joita tarvitaan työstä selviämiseen. Ne voivat olla esimerkiksi käden taitoja, tietoa tai koulutuksen kautta saavutettuja valmiuksia. Välineillä tarkoitetaan niitä konkreettisia varusteita tai työvälineitä, joilla työtä tehdään.²⁵

Organisaation suorituskky on ominaisuus, jolla organisaatio pyrkii saavuttamaan asettamansa tavoitteen. Kone-yhtiö on nettisivuilleen kirjannut oman tavoitteensa: ”Koneen tavoitteena on tarjota paras käyttäjäkokemus kehittämällä ja toimittamalla ratkaisuja, jotka mahdollistavat ihmisten liikkumisen rakennuksissa sujuvasti, turvallisesti, mukavasti ja viivytyksettä yhä enemmän kaupungistuvassa ympäristössä”²⁶. Lyhyesti sanottuna Kone tavoittelee tuotteita, jotka käyttäjien kokemusten mukaan vastaavat parhaiten niiden tarkoitusta. Tavoitteeseen

²² Walker & Avant 1983, 29

²³ Walker & Avant 1983, 27

²⁴ Lönnqvist & Mettänen 2003, 15-23

²⁵ Heikkinen 2005, 15-16 ja 71-72

²⁶ <http://www.kone.com/corporate/fi/yhtio/njs/Pages/default.aspx>

päästäkseen yhtiö joutuu luomaan itselleen sellaisen suorituskyvyn, jolla se on mahdollista. Tämän vuoksi myös suorituskyvyn osatekijöillä on merkitystä, ja niiden pitäisi olla organisaation kiinnostuksen kohteena. Saavutetun suorituskyvyn osatekijöitä on mitattava, ja niihin on tarvittaessa vaikutettava, jotta asetettuun tavoitteeseen päästään ja siellä pysytään.

Koska Puolustusvoimille ei ole kohtuudella löydettävissä asetettua tavoitetta, voisi sellaiseksi kirjata esimerkiksi: Puolustusvoimien tavoitteena on Suomen sotilaallinen puolustaminen kaikissa olosuhteissa. Toinen esimerkki tavoitteesta voisi olla: Puolustusvoimien tavoitteena on Suomen laillisen hallituksen asettamien tehtävien tinkimätön toteuttaminen.²⁷ Vaikka tavoitetta ei löydykään, on Puolustusvoimat kuitenkin kehittänyt itselleen kolme suorituskyvyn osatekijää: käyttö- ja toimintaperiaatteet, henkilöstö ja materiaali. Nämä ovat kuviossa 2 asetettu infrastruktuurin ja tukeutumisen päälle. Kaikkien osatekijöiden perustana on kuviossa maanpuolustustahto. Kenttäohjesäännöstä (2007) ei käy selville millaisen prosessin lopputuloksena kyseiset osatekijät ovat syntyneet.²⁸



KUVIO 2. Puolustusvoimien suorituskyvyn osatekijät Kenttäohjesääntö, yleinen osa (2007) mukaan. Kuva: Kadettikunta.

Työntekijän organisaatioon sitoutuminen vaikuttaa tahtoon toimia osana organisaatiota. ”Sitoutunut työntekijä paitsi suorittaa hänelle määrättyt tehtävät tunnollisesti (in-role performance), myös pyrkii yleisesti toimimaan organisaation tavoitteiden suuntaisesti ”yli” virallisen

²⁷ Puolustusvoimien nettisivuilta www.puolustusvoimat.fi ei ole etu- tai perustietoa -sivulta löydettävissä Puolustusvoimien itselleen asettamaa tavoitetta. Puolustusvoimien sivuilla korostetaan enemmänkin tehtäviä, joita sille on asetettu. Virallisten nettisivujen merkitys kansalaisten tiedonsaannissa on nykypäivinä kuitenkin merkittävä. Todennäköisesti Puolustusvoimat ei ole asettanut itselleen tavoitetta tai ainakaan tuo sitä julkisesti esille. Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2009: Valtioneuvoston selonteko ei myöskään aseta Puolustusvoimille tavoitetta. Selonteko kylläkin antaa kokonaissuorituskyvyn osatekijöiden kehittämiseksi vaatimuksia.

²⁸ Kenttäohjesääntö, yleinen osa 2007, 29-32. Kenttäohjesäännön tarkoituksena ei ole selvittää niitä prosesseja, joita on käytetty siinä esitettävien asioiden taustalla.

työnkuvan (extra-role performance)”²⁹. Työntekijän sitoutuminen organisaatioon nähdään useissa tutkimuksissa halukkuutena pyrkiä tekemään parhaansa, sitoutumisena organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä haluna pysyä organisaation jäsenenä. Organisaatioon sitoutunut työntekijä ei ajattele ainoastaan omaa etuaan, vaan myös organisaation tavoitteella on hänelle merkitystä.³⁰ Näin ollen sitoutunut työntekijä tuottaa organisaatiolle suorituskyyä, koska hänen toiminnallaan on vaikutusta kriittiseen menestystekijään – tahtoon. Työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteellä on merkitystä myös silloin, kun selvitetään ja kartoitetaan tekijöitä, jotka johtavat sitoutumiseen. Lisäksi käsitteen ymmärtäminen antaa mahdollisuuden luoda tarvittavia kysymyksiä, joilla sitoutumista voidaan mitata. Kuviossa 3 havainnollistetaan työntekijän organisaatioon sitoutumisen vaikutusketju. Ketjun alkupäässä on sitoutumiseen vaikuttavat tekijät, jotka synnyttävät työntekijässä sitoutumisen organisaatioon. Sitoutuneella työntekijällä on tahto toimia organisaation hyväksi. Näin ollen hän tuottaa organisaatiolle suorituskyyä, jonka avulla organisaatio pääsee asettamaansa tavoitteeseen.



KUVIO 3. Työntekijän organisaatioon sitoutumisen vaikutusketju.

4.2 Analyysin tavoitteiden määrittäminen

Toisessa vaiheessa määritellään analyysin laatimisen tarkoitus ja tavoitteet. Tämän vaiheen tarkoituksena on selkeästi tuoda esille, mitä hyötyä analyysistä on tutkimuksen kannalta. Yksinkertaisesti vastataan kysymykseen, miksi analyysi tehdään?³¹

Tämän käsiteanalyysin ensimmäisenä tavoitteena on määritellä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsite tavalla, jolla saavutetaan käsitteen yhdenmukainen ymmärrys. Näin ollen käsitteen kuvaamasta ilmiöstä pystytään kommunikoimaan täsmällisesti ja yhteneväisesti. Käsitteen yhdenmukaisella määrittelyllä edistetään tutkijoiden välistä viestintää, koska kaikki ymmärtävät käytettävien termien asiasisällön samanlaisena. Käsiteanalyysin toisena tavoitteena on tuottaa tietoa käsitteestä ja menetelmistä tutkijan meneillään olevaan väitöskirjatut-

²⁹ Mamia & Koivumäki 2006, 104

³⁰ Jokivuori 2002, 19-20

³¹ Walker & Avant 1983, 29

kimukseen, joka käsittelee työntekijän organisaatioon sitoutumisen ja työyhteisön kiinteyden merkitystä työntekijän tahtoon toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti. Kolmantena tavoitteena on lisätä tutkijan ymmärrystä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteestä. Tämä antaa myöhemmin mahdollisuuden luoda niitä kysymyksiä, joita tarvitaan työntekijän organisaatioon sitoutumisen mittaamisessa.

4.3 Käsitteen kaikkien käyttötapojen tunnistaminen

Kolmannessa vaiheessa pyritään tunnistamaan niin monta käsitteen käyttömahdollisuutta kuin löydetään. Tässä vaiheessa tutkijan on perehdyttävä kirjallisuuteen ja muihin lähteisiin, eikä hän saa rajoittaa tiedonhankintaansa yhteen näkökulmaan käsitteestä. Tutkijan on otettava laajasti huomioon termin kaikki käyttömahdollisuudet, jolloin hän pystyy erottamaan käsitteen olennaiset määritteet epäolennaisista. Lisäksi laaja lähdeaineistoon perehtyminen antaa mahdollisuuden havaita lähikäsitteitä ja mahdollisia rajatapauksia. Näistä kannattaisi pitää kirjaa, koska niitä voidaan myöhemmin käyttää hyväksi muodostettaessa pääkäsitettä rajaavia määritelmiä.³²

Tutkijan on löydettävä riittävä määrä lähteitä ja perehdyttävä niihin ennakkoluulottomasti. Analysoitavan käsitteen valinta ohjaa, minkälaisia lähteitä käytetään ja miten analysointi käytännössä tehdään. Lähteinä on käytettävä vähintään kirjallisuutta. Laaja perehtyminen auttaa tunnistamaan valitusta käsitteestä ne piirteet, jotka ovat oman tutkimuksen kannalta oleellisia. Samalla tutkija pystyy rajaamaan ulkopuolelle käsitteen määrittelystä ne merkitykset, jotka ovat hänen tutkimuksensa kannalta epäoleellisia. Tutkijan perehtyessä erilaisiin lähteisiin esiymmärrys käsiteltävän olevasta asiasta muuttuu ja uuden ymmärryksen myötä korjaantuu. Kuten Puusa (2008) kirjoittaa, ”käsitemallin kolmannella vaiheella voidaan ymmärtää olevan yhteyttä hermeneuttisen kehän periaatteeseen”³³.

Tähän tutkimukseen haettiin aineistoa kirjallisuudesta ja aikaisemmista tutkimuksista Taisto, Volter ja Linda -tietokannoista. Tietokantahaut tehtiin syyskuun lopussa 2010. Taisto -tietokannasta haettiin ensin hakusanoilla ”organisaatioon sitoutuminen”. Hakutyypiksi oli sanahaku ja sitä ei rajattu. Tuloksena oli kolme viitettä. Seuraavaksi haettiin hakusanalla ”sitoutuminen”. Hakutyypiksi oli sanahaku ja sitä ei rajattu. Tuloksena oli 31 viitettä. Volter -

³² Walker & Avant 1983, 29-30

³³ Puusa 2008, 40

tietokannan perushausta haettiin hakusanalla ”organisaati? sitoutum?” hakukohteena oli sanahaku (katkaisu=?). Tuloksena oli 52 viitettä. Linda -tietokannan monikenttähaku -sivulla kirjoitettiin kaikki sanat -kenttään ”organisaatio sitoutuminen”. Peräkkäiset sanat valikosta valittiin ”ei” ja aineisto rajattiin väitöskirjoiksi. Tuloksena oli viisi viitettä. Yhteensä viitteitä löytyi kaikista tietokannoista 91, joista osa oli samoja.

Tietokantahauista esille tullutta tutkimusaineistoa rajattiin ja valittiin seuraavilla kriteereillä, jotta lähteet olisivat mahdollisimman relevantteja:

1. Aikaisemmista tutkimuksista kelpuutettiin vain väitöskirjatason tutkimukset, koska tutkimuksessa esille tulevaa tietoa on tarkoitus käyttää väitöskirjatutkimuksessa.
2. Tutkimusaineiston otsikossa tai sen tiivistelmässä tuli olla viittaus organisaatioon sitoutumiseen tai sen lähikäsitteeseen.

Myöhemmässä vaiheessa tutkimusaineistoa lisättiin valitussa kirjallisuudessa ja aikaisemmissa tutkimuksissa olevien viittausten perusteella.

Taisto -tietokannasta tutkimusaineistoksi valittiin kolme lähdettä, joista kaksi osoittautui myöhemmässä tarkastelussa epärelevantteiksi. Epärelevantteista ei löytynyt määritelmiä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteelle tai sen lähikäsitteille. Volter -tietokannasta valittiin viisi lähdettä, joista yksi oli sama kuin Taisto -tietokannasta valittu, ja yksi osoittautui myöhemmässä tarkastelussa epärelevantiksi samasta syystä kuin aikaisemmin mainitussa. Linda -tietokannasta valittiin kaikki viisi lähdettä. Kaksi oli samaa kuin aikaisemmissa tietokannoissa. Yksi oli epärelevantti, koska siinä ei tarkemman tarkastelun perusteella käsitelty organisaatioon sitoutumista tai sen lähikäsitteitä vaan yksilön ja organisaation välistä suhdetta. Tietokannoista valittiin aineistoon yhteensä kuusi lähdettä, ja myöhemmässä vaiheessa tutkimusaineistoa laajennettiin vielä kolmella lähteellä. Näin ollen, tiukoista kriteereistä johtuen, lopullisena tutkimusaineistona oli yhteensä yhdeksän lähdettä. Suurin osa tietokantahaussa esille tulleista lähteistä, jotka rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, olivat väitöskirjatasoa alempia tutkimuksia. Taulukossa 1 esitellään tutkimusaineisto. Siihen on listattu tekijä, lähteen nimi ja keskeiset käsitteet, joita lähteessä käsitellään.

TAULUKKO 1. Tutkimusaineisto.

<i>Tekijä</i>	<i>Lähde</i>	<i>Keskeinen käsite</i>
Alasoini (2009)	Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella.	Organisaatioon sitoutuminen Työhön sitoutuminen
Jokivuori (2002)	Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä?	Organisaatioon sitoutuminen Ammattiliittoon sitoutuminen
Korppoo (2010)	Laatutyöhön sitoutumisen edellytykset ammattikorkeakoulussa.	Organisaatioon sitoutuminen
Laine (2005)	Hoitajana huomennakin: Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen.	Organisaatioon sitoutuminen Ammattiin sitoutuminen Uraan sitoutuminen Työhön sitoutuminen
Lipponen (2001)	Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context.	Organisaatioon sitoutuminen
Mamia T & Koivumäki J (2006)	Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa?: Johtajien ja henkilöstön näkökulmia.	Organisaatioon sitoutuminen
Meyer & Allen (1997)	Commitment in the workplace: Theory, research and, application.	Organisaatioon sitoutuminen
Pöllänen (2004)	Luottamusmiesten sitoutuminen yritykseen ja ammattijärjestönsä.	Organisaatioon sitoutuminen Ammattiliittoon sitoutuminen
Raukko (2009)	Key Persons' organisational commitment in cross-border acquisitions.	Organisaatioon sitoutuminen Uraan sitoutuminen Työhön sitoutuminen

4.4 Käsitteen oleellisten määritelmien selvittäminen

Käsiteanalyysin neljännessä vaiheessa listataan analyysin kohteena olevan käsitteen oleelliset määritelmät. Oleellisilla määritelmillä tarkoitetaan niitä piirteitä, jotka esiintyvät lähdeaineistossa useammin. Tässä vaiheessa oleellisten määritelmien listaa kutsutaan usein käsitteen väliaikaisiksi perusteiksi. Tutkija voi jo tässä vaiheessa muodostaa käsitystä siitä, mitkä määritelmät ovat oman tutkimuksen kannalta merkityksellisempiä. Kyseisiä määritelmiä voi olla tarvittaessa useampia.³⁴ Oleellisten määritelmien selvittäminen on analyysin keskeisin vaihe. Analyysin kohteena olevasta käsitteestä tunnistetaan ja listataan niitä kriittisiä ominaispiirteitä, jotka parhaiten auttavat hahmottamaan ymmärrystä käsitteen alkuperästä ja käyttötarkoituksesta. Oleellisten määritelmien tunnistaminen ja listaaminen auttaa tutkijaa erottamaan käsitteen sen lähikäsitteistä.

Tässä tutkimuksessa lähdeaineistolle tehtiin ensin analyysimatriisi, johon kerättiin lähdeaineistossa esiintyviä organisaatioon sitoutumisen määritelmiä tai kuvauksia siitä ilmiönä. Tämän jälkeen sisältö analysoitiin kvantitatiivisesti laskemalla matriisista, kuinka monta kertaa kukin määritelmä tai kuvaus esiintyi. Kolmanneksi tehtiin kvalitatiivinen sisällönanalyysi.

³⁴ Walker & Avant 1983, 30-31

Siinä useimmin esiintyvistä määritelmistä etsittiin merkityksiä, jonka jälkeen ne analysoitiin. Tutkija oli jo aiemmin perehtynyt aineistosta esille nousevaan Meyerin ja Allenin kolmen komponentin malliin. Yllätyksenä kuitenkin tuli, että lähes jokaisessa lähteessä viitattiin siihen. Ainoastaan Alasoini (2009) ja Pöllänen (2004) eivät siihen viittaneet. Pölläsellemalli lienee kaikesta huolimatta tuttu, koska hän viittaa Jokivuoren (2002) tutkimukseen, jossa kyseinen malli esitellään³⁵. Alasoinin kirjoituksen tarkoituksena ei ollutkaan määritellä organisaatioon sitoutumisen käsitettä, vaan kuten hän itse alkusanoissa mainitsee, tarkastella työorganisaatioiden henkilöstön sitoutumisen muuttuvaa problematiikkaa ja esittää ajatuksia siitä, millaisia haasteita henkilöstöjohtamisella on jatkossa edessään³⁶. Taulukkoon 2 on koottu lähdeaineiston mukaisesti yhdeksän käsitteen määrittelijää. Taulukon tarkoituksena on havainnollistaa lukijalle, kuinka eri tutkijat ovat määritelleet käsitettä, tai miten he ovat ilmiötä kuvailleet.

TAULUKKO 2. Organisaatioon sitoutumiseen (organisational commitment) liittyviä määritelmiä ja kuvauksia.

<i>Määrittelijä</i>	<i>Määritelmä/kuvaus</i>
Alasoini (2009, 44-45, 50 ja 55)	<p>”Uuden sopimuksen ytimenä on, että työntekijät sitoutuvat yrityksen sijasta työyhteisönsä toiminnan päämääriin, tehtäviinsä sekä ammatilliseen ja henkilökoh-taiseen kehittymiseensä.”</p> <p>”Psykologisen sopimuksen käsitteen kautta tarkasteltuna vahva luottamus ja sosiaalinen pääoma kertovat siitä, että työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyvillä tekijöillä kuten lojaalisuudella ja emotionaalisella sitoutumisella – on ollut Suomessa suuri merkitys suoraan taloudellisilla arvoilla mitattavien palkkioiden rinnalla.”</p> <p>”Esimerkiksi Denise Rousseau (2001) nostaa keskeiseksi jännitteeksi henkilöstöjohtamisessa, jossa työntekijöiden sitoutumista pyritään vahvistamaan entistä yksilöllisemmin määräytyvien palkkioiden avulla – –.</p>
Jokivuori (2002, 17, 19-20)	<p>” Määritelmien ja lähestymistapojen vaihtelevuudesta huolimatta sitoutumista pidetään tavallisesti sosiaalipsykologisenä ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja jonkin organisaation (esim. yrityksen, ammattiliiton tai vapaaehtoisjärjestön) välinen suhde tai side. O’Reilly ja Chatman (1986) määrittelevät sitoutumisen ”psykologisenä” siteenä, jonka luonne ja perusta vaihtelee. Side voi perustua mukautumiseen (compliance), samaistumiseen (identification) ja sisäistämiseen (internalization).”</p> <p>” Sitoutuminen organisaatioon on siis useimmissa tutkimuksissa määritelty perinteisesti tavaksi, jolla ihminen hyväksyy ja samastuu organisaation arvoihin ja tavoitteisiin (ks. esim. March & Simon 1958).”</p> <p>”Eniten käytetyn määritelmän mukaan sitoutuminen yritykseen / organisaatioon näkyy kolmella tavalla. Ensiksikin, työntekijä hyväksyy ja uskoo työnantajansa esittämiin yritystoiminnan tavoitteisiin ja arvoihin. Toiseksi, työntekijä on halukas ponnisteluihin yrityksen vuoksi, ja kolmanneksi, hän on halukas ylläpitämään työsuhdetta yritykseen eli hänellä on halu pysyä organisaation jäsenenä (Porter et al. 1974; Mowday, Steers & Porter 1979; Kiianmaa 1996).”</p> <p>” Organisaatiotutkijat Natalie Allen ja John Meyer (1990 ja 1996) ovat erotelleet</p>

³⁵ Pöllänen 2004, 5

³⁶ Alasoini 2009

	organisaatiositoutumisessa kolme erilaista aspektia tai komponenttia. Heidän mukaansa organisaatiositoutuminen koostuu jatkuvasta, normatiivisesta ja affektiivisesta sitoutumisesta.”
Korppoo (2010, 31-32)	”Sitoutumista on tutkittu erityisesti henkilöstön organisaatioon sitoutumisena. Meyer ja Allen (1991; 1997) – – kyseiset tutkijat näkevät, että sitoutumisen kolme ulottuvuutta ovat psyykkinen mielentila, – – Affektiivinen sitoutuminen – – Normatiivinen sitoutuminen – –.”
Laine (2005, 24-25)	”Brown, S.P (1996) – – pitäen sitoutumista organisaatioon työhön sitoutumisen seurauksena, vaikka sanookin, että kausaalisuhde on mahdollinen myös toisinpäin.” ”Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan yleisesti luonnehtien sitä, millä tavoin henkilö on asennoitunut tai kiinnittynyt organisaatioonsa (esim. Jokivuori 2002).” ”Monidimensionaalisissakin malleissa sitoutumisen ulottuvuudet on nähty ja nimetty hieman eri tavoin. Angle ja Perry (1981) katsoivat organisaatioon sitoutumisella olevan kaksi ulottuvuutta nimeten ne <i>arvositoutumiseksi</i> (‘value commitment’), jolla he tarkoittivat yksilön sitoutumista organisaation tavoitteisiin, ja <i>sitoutumiseksi jäämään</i> (‘commitment to stay’), joka kuvasi halua pysyä organisaatiossa.” ”Myös Mayerin ja Schoormanin (1998) organisaatioon sitoutumisen mallissa on kaksi ulottuvuutta: <i>continuance commitment</i> , jolla he tarkoittavat halua pysyä organisaatiossa, ja <i>value commitment</i> , joka puolestaan kuvaa halukkuutta ponnistella organisaation hyväksi.” ”O’Reilly ja Chatman (1986) puolestaan näkivät sitoutumisessa kolme muotoa, joista he käyttivät nimityksiä <i>mukautuminen</i> (‘compliance’), <i>samaistuminen</i> (‘identification’) ja <i>sisäistäminen</i> (‘internalization’).” ”Meyerin ja Allenin (Allen & Meyer 1990; Meyer & Allen 1984, 1991) kehittämä kolme-komponenttinen malli perustuu heidän yksiulotteisissa malleissa havaitsemiinsa yhtäläisyyksiin ja eroavaisuuksiin. – – Meyer ja Allen nimesivät sitoutumisen mallinsa kolme komponenttia nimillä <i>affektiivinen</i> (‘affective’), <i>jatkuva/jatkuvuuteen</i> (‘continuance’) ja <i>normatiivinen</i> (‘normative’) <i>sitoutuminen</i> .”
Lipponen (2001, 14)	“Now days there is growing consensus that commitment is a multidimensional construct – – O’Reilly & Chatman (1986) suggested that the psychological bond between an employee and an organization could take three distinct forms: compliance, identification, and internalization.” “Allen and Meyer (1990) developed another three-component model of commitment – – affective – – continuance – – normative – –.”
Mamia T & Koivumäki J (2006, 104-105)	“Organisaatiositoutumisessakin voidaan erottaa useita tasoja. Työntekijä voi olla yleisellä tasolla organisaatioon sitoutunut, mutta sitoutuminen voi kohdentua myös esimerkiksi työyhteisöön, omaan työryhmään tai työnjohtoon. (ks. Morrow 1993; Meyer & Allen 1997; Cohen 2003.)” ”Organisatorisen sitoutumisen moniulotteisuuteen alettiin kiinnittää tutkimuksessa huomiota 80-luvulla. John Meyer ja Natalie Allen kehittivät ensin kaksiulotteisen mallin ja 90-luvun alussa kolmiulotteisen mallin, joka on laajalti otettu käyttöön akateemisissa tutkimuksissa: 1) affektiivinen eli tunneperäinen sitoutuminen (affective commitment) 2) moraaliseen velvoitteeseen perustuva sitoutuminen (normative commitment) 3) laskelmoitu sitoutuminen (continuance commitment) – – (Meyer & Allen 1997, 23–40.)”
Meyer & Allen (1997, 11)	”Affective commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. – – Continuance commitment refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization. – – Finally, normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment.”
Pöllänen (2004, 4)	“Organisaatioon sitoutumisella (organizational commitment) tarkoitetaan sitä, miten henkilö asennoituu tai kiinnittyy organisaatioonsa.”
Raukko (2009, 32-33)	“The concept of organisational commitment has been defined in various ways

and studied extensively – —. These concepts form a typology of organisational commitment, dividing first into attitudinal and behavioural commitment and then subdividing attitudinal commitment into affective, continuance and normative commitment (Brown 1996, 232).”

“Affective, continuance and normative commitment represent the three-component framework of organisational commitment. (Meyer & Allen 1991, 67).”

“Organisational commitment can be defined as a social psychological state of deep identification with and dependence on an employing organisation (e.g. Lincoln & Kalleberg 1990, 249; Meyer & Allen 1997, 11).”

Taulukossa 2 olevissa organisaatioon sitoutumisen kuvauksissa esiintyvät muun muassa termit psykologinen sopimus, sosiaalipsykologinen ilmiö ja psykologinen side. Lipponen (2001), Jokivuori (2002) ja Laine (2005) tuovat esille O'Reillyn ja Chatmanin määritelmän psykologisesta siteestä, joka koostuu mukautumisesta (compliance), samaistumisesta (identification) ja sisäistämisestä (internalization)³⁷. Laineen (2005) mukaan O'Reilly ja Chatman tarkoittavat mukautumisella yksilön omaksumaa asennoitumista palkkioiden tai hyödyn saavuttamiseksi. Samaistumisessa taas on kyse yksilön tuntemasta ylpeydestä kuuluessaan tiettyyn ryhmään. Sisäistäminen tarkoittaa, että ryhmän ja yksilön arvomaailmat ovat samanlaisia. Laine (2005) kirjoittaa, että mallia käyttäneet tutkijat ovat tuoneet esille vaikeuden erottaa samaistuminen ja sisäistäminen toisistaan. Tutkijoiden mukaan ne korreloivat erittäin vahvasti toisiinsa. Myöhemmin O'Reilly ja Chatman ovatkin yhdistäneet nämä yhdeksi käsitteeksi, jota he nimitävät normatiiviseksi sitoutumiseksi. Laine (2005) kuitenkin muistuttaa, että tämä eroaa Meyerin ja Allenin samannimisestä käsitteestä.³⁸

Kuten jo aikaisemmin todettiin, organisaatioon sitoutumisen määritelmässä viitataan useimmin Meyerin ja Allenin kolme komponenttiseen malliin. Malliin ovat viittaneet Meyerin ja Allenin (1997) itsensä lisäksi Jokivuori (2002), Korppoo (2010), Laine (2005), Lipponen (2001), Mamia ja Koivumäki (2006) ja Raukko (2009)³⁹. Mamia ja Koivumäki (2006) mainitsevatkin, että malli on otettu laajalti käyttöön akateemisessa tutkimuksessa⁴⁰. Meyer ja Allen (1997) itse kirjoittavat, että organisaatioon sitoutumista on parasta käsitellä psykologisena tilana, joka yhdistää työntekijät heidän organisaatioonsa. He loivat 1990 -luvun alussa kolme komponenttisen mallin, jossa sitoutuminen koostuu affektiivisesta (affective), laskelmoivasta (continuance) ja normatiivisesta (normative) komponentista. Affektiivinen sitoutuminen tarkoittaa työntekijän organisaatiota kohtaan tuntemaa tunneperäistä kiintymystä ja samaistumista. Meyer ja Allen (1997) korostavat erityisesti, että työntekijä sitoutuu organisaatioon ja py-

³⁷ Lipponen 2001, 14; Jokivuori 2002, 17 ja Laine 2005, 24-25

³⁸ Laine 2005, 25

³⁹ Jokivuori 2002, 20; Korppoo 2010, 31-32; Laine 2005, 25; Lipponen 2001, 14; Mamia & Koivumäki 2006, 105; Meyer & Allen 1997, 11 ja Raukko 2009, 32-33

⁴⁰ Mamia & Koivumäki 2006, 104-105

syy siinä, koska hän *haluaa* pysyä sen jäsenenä. Hän tuntee organisaation omakseen ja on halukas ponnistelemaan organisaation hyväksi. Hänen mielestään organisaatiossa vallitsee hyvä ilmapiiri ja siellä on mukava työskennellä. Laskelmoiva sitoutuminen, josta on käytetty myös termiä jatkuva tai jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen, tarkoittaa ymmärrystä niistä kustannuksista, jotka muodostuisivat organisaatiosta lähtemisestä. Työntekijä puntaroi lähtemisen etuja ja haittoja. Usein työntekijä pysyy organisaatiossa, koska hänellä on siihen esimerkiksi taloudellinen *tarve*. Juuri tarpeen olemassa olon Meyer ja Allen (1997) haluavat tuoda korostetusti esille. Normatiivista sitoutumista kuvaillessaan he korostavat työntekijän tuntea. Työntekijästä *tuntuu*, että hänen täytyy työskennellä organisaatiossa. Usein työntekijä on omaksunut organisaation normit ja ohjeet, ja hän työskentelee organisaation tavoitteiden mukaisesti, koska normiston mukaan niin on tehtävä. Joissain tapauksissa työntekijä sitoutuu työskentelemään myös organisaation ulkopuolisen normiston velvoittamana. Esimerkiksi perheen tai suvun perinteet velvoittavat toimimaan tietyllä tavalla. Tällöin työntekijä tuntee velvollisuudekseen jatkaa työskentelyä organisaation hyväksi.⁴¹

Tässä tutkimuksessa *työntekijän organisaatioon sitoutumista* tarkastellaan useiden tutkijoiden käyttämän käsitteen *organisaatioon sitoutuminen* avulla, koska työntekijän ja työpaikan välisessä suhteessa on nimenomaan kysymys suhteesta organisaatioon. Tutkimusaineistosta nousi myös esille, että kun puhutaan organisaatioon sitoutumisesta, tarkoitetaan usein juuri *työntekijän organisaatioon sitoutumista*. On oleellista huomata kyseisten käsitteiden käytön asiayhteys ja siitä johtuva käsitteiden samankaltaisuus tai niiden välinen ero.

Meyerin ja Allenin kolme komponenttinen malli, jossa työntekijän organisaatioon sitoutumista käsitellään affektiivisen, laskelmoivan ja normatiivisen sitoutumisen kautta, muodostui tässä tutkimuksessa merkityksellisemmäksi. Malli on laajasti käytössä akateemisessa tutkimuksessa, ja sen avulla työntekijän organisaatioon sitoutuminen voidaan määritellä tutkimuksessa käytettävän käsiteanalyysimallin mukaisesti. Meyerin ja Allenin kolme komponenttisesti mallissa on erityisesti huomioitava, että se on nimenomaisesti luotu lisäämään ymmärrystä *työntekijän organisaatioon sitoutumisesta*⁴².

⁴¹ Meyer & Allen 1997, 11-23

⁴² Meyer & Allen 1997, 11

4.5 Malliesimerkin rakentaminen

Käsiteanalyysin viidennessä vaiheessa rakennetaan malliesimerkki, joka tarkoittaa ”elävään elämään” sovellettua esimerkkiä käsitteen käytöstä. Malliesimerkki sisältää kaikki käsitteen oleelliset määritelmät eikä yhtään määritelmää muista käsitteistä. Valmis malliesimerkki olisi hyvä, ja joskus jopa välttämätön, koestaa muilla tutkijoilla. Tutkijalta saattaa itseltään jäädä jokin virhe huomaamatta, ja ulkopuolinen havaitsee sen helpommin. Walker ja Avant (1983) korostavat erityisesti, että malliesimerkin on oltava sellainen, josta voimme olla varmoja, että se on esimerkki käsitteestä.⁴³ Malliesimerkillä tutkija tekee eläväksi analyysin kohteena olevan käsitteen ja hakee sille elintilaa. Keskustelemalla sen merkityksestä, ja testaamalla sen toimivuutta muilla tutkijoilla, malliesimerkistä tulee hyväksyttävä.

Tässä tutkimuksessa työntekijän organisaatioon sitoutumisen malliesimerkit laadittiin Meyerin ja Allenin kolme komponenttisen mallin pohjalta. Malliesimerkkien laadinnassa käytettiin apuna heidän laatimaansa kysymyspatteria, joilla sitoutumisen eri komponentteja on pyritty mittaamaan⁴⁴. Kysymyksiin vastattiin pääsääntöisesti positiivisilla lauseilla. Malliesimerkkejä muodostui kolme, koska työntekijän affektiivinen, laskelmoitu tai normatiivinen organisaatioon sitoutuminen eivät välttämättä esiinny yhtä aikaa – toisaalta ne eivät myöskään ole toisiinsa pois sulkevia.

Työntekijän affektiivisen sitoutumisen malliesimerkki (affective commitment):

Timo olisi hyvin onnellinen, jos voisi työskennellä työpaikassaan eläkkeelle asti. Hän ei kovin helposti vaihtaisi toiselle työnantajalle. Hän keskustelee mielellään työstään ja työpaikastaan ulkopuolisten kanssa. Työpaikkaa koskevat ongelmat ovat myös hänen ongelmiaan, koska hän tuntee kuuluvansa sinne kuin yksi ”perheen jäsenistä”. Hänen mielestään työpaikalla on henkilökohtaista merkitystä, ja hänellä on erityinen tunneperäinen kiintymys siihen.

Työntekijän laskelmoidun sitoutumisen malliesimerkki (continuance commitment):

Timo olisi huolissaan tulevaisuudesta, jos hän eroasi työpaikastaan ilman, että olisi tiedossa uutta työpaikkaa. Lähteminen tuottaisi ongelmia ja häiriötä hänen elämäänsä. Siitä aiheutuisi taloudellisia vaikeuksia. Työpaikassa pysyminen on tällä hetkellä välttämättömyys eikä niinkään oma halu. Tällä hetkellä ei vain ole tarpeeksi monta hyvää syytä lähteä, eikä tarjolla olevia vaihtoehtojakaan ole riittävästi. Jos hän ei olisi antanut itsestään nykyiselle työpaikalle

⁴³ Walker & Avant 1983, 31

⁴⁴ Meyer & Allen 1997, 118-119. Affective, Continuance and Normative Commitment Scales. Normatiivisen sitoutumisen malliesimerkissä käytettiin tarkistettuja kysymyksiä (revised).

niin paljon, hän saattaisi harkita lähtöä. Timo myös miettii, että uudessa työpaikassa ei välttämättä olisi samoja etuja kuin nykyisessä.

Työntekijän normatiivisen sitoutumisen malliesimerkki (normative commitment):

Timo tuntee velvollisuudekseen työskennellä nykyisessä työpaikassaan. Vaikka hänen oma etunsa olisi kyseessä, hän ei katso oikeudekseen lähteä. Hän tuntisi lähtemisestä syyllisyyttä. Hänen mielestään työpaikka ansaitsee hänen uskollisuutensa, ja hän tuntee olevansa sille paljon velkaa. Lisäksi hän tuntee voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisönsä jäseniä kohtaan.

4.6 Lähikäsitteiden tarkastelu

Kuudennessa vaiheessa tarkastellaan analyysin kohteena olevan käsitteen lähikäsitteitä. Niistä rakennetaan rajatapauksia, keksittyjä ja vastakkaisia sekä samaa sukua olevia käsitteitä. Lähikäsitteet saattavat olla samankaltaisia kuin analyysin kohteena oleva käsite, mutta määritysten avulla ne halutaan erottaa siitä. Lähikäsitteiden tarkastelu lisää ymmärrystä analyysin kohteena olevasta käsitteestä.⁴⁵

Lähikäsitteiden tarkastelun avulla tutkija kykenee rajaamaan analyysin kohteena olevaa käsitettä. Se lokeroidaan omaan merkitysmailmaansa ja ulkopuolelle jäävät käsitteiden määritykset toimivat raja-aitoina. Tutkija voi muodostaa esimerkkejä myös käsitteen irrelevantista käytöstä. Niiden avulla tutkija pystyy osoittamaan, mitä hän analyysin kohteena olevalla käsitteellä ei tarkoita. Puusa (2008) tuo esille ajatuksen, että joskus tutkijat käyttävät käsitteitä liian väljästi. He eivät erottele niitä riittävän selkeästi lähikäsitteistä. Tämä voi hänen mielestään johtaa siihen, että tutkimusten tulokset eivät välttämättä ole ymmärrettäviä. Toinen merkittävä ongelma on se, että tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole arvioitavissa muille kuin tutkimuksen tekijälle itselleen.⁴⁶

Viime vuosikymmeninä työhön liittyvissä sitoutumisen käsityksissä ja määritelmässä on ollut kyse yksilön ja kohteen välisestä psykologisesta siteestä tai voimasta. Työhön liittyvän sitoutumisen kohteena on ollut esimerkiksi tunnistettava rakenne kuten organisaatio, abstrakti käsite kuten asiakaspalvelun korkea laatu tai toiminnan aiottu tulos kuten työsuhteen jatkami-

⁴⁵ Walker & Avant 1983, 31-32

⁴⁶ Puusa 2008, 40

nen.⁴⁷ Laine (2005) listaa, että työhön liittyen on tutkittu sitoutumista 1) organisaatioon (organization), 2) työhön (work or job), 3) ammattiin (occupational or profession), 4) ammattiliittoon (union), 5) tavoitteisiin (goals) ja 6) uraan (career).⁴⁸

Tässä tutkimuksessa työntekijän organisaatioon sitoutumisen lähikäsitteet valittiin Laineen (2005) esittelemän jaon mukaisesti – sitä kuitenkin hieman mukaillen⁴⁹. Tämän tutkimuksen lähikäsitteet ovat:

1. Ammattiin sitoutuminen (occupational or profession commitment).
2. Uraan sitoutuminen (career commitment).
3. Työhön sitoutuminen (job or work commitment).
4. Ammattiliittoon sitoutuminen (union commitment).

Lähdeaineistosta tehtiin ensin analyysimatriisi. Siihen kerättiin lähdeaineistossa esiintyviä lähikäsitteiden määritelmiä ja kuvauksia niistä ilmiöinä. Seuraavaksi lähikäsitteille tehtiin kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Siinä määritelmistä etsittiin merkityksiä, jotka analysoitiin. Taulukkoon 3 on koottu tämän tutkimuksen lähikäsitteet, niiden määrittelijät ja heidän käyttämiään määritelmiä ja kuvauksia. Taulukon tarkoituksena on havainnollistaa lukijalle, miten eri tutkijat ovat määritelleet käsitteitä, tai miten he ovat pyrkineet ilmiötä kuvailemaan. Lisäksi taulukko havainnollistaa, kuinka lähellä lähikäsitteet ovat organisaatioon sitoutumisen käsitettä, ja miten samankaltaisia määritelmiä niille annetaan.

TAULUKKO 3. Työntekijän organisaatioon sitoutumisen (organisational commitment) lähikäsitteisiin liittyviä määritelmiä ja kuvauksia.

<i>Ammattiin sitoutuminen (occupational or profession commitment)</i>	
Laine (2005, 27)	”He [Lee ym. (2000)] määrittelevät ammatillisen sitoutumisen (‘occupational commitment’) yksilön ja hänen ammatinsa välillä olevaksi psykologiseksi sidokseksi, joka pohjautuu affektiiviseen reaktioon kyseistä ammattia kohtaan. – – Gardnerin (1992) mukaan ammatillista sitoutumista (‘professional commitment’) luonnehtivat haluttomuus vaihtaa ammattia, henkilökohtainen sitoutuminen työrooliin, omistautuminen ammatille ja ammattiylpeys.”
	”Ammattiin sitoutuminen on viime aikoina nähty samalla lailla moniulotteisena käsitteenä kuin organisaatioon sitoutuminenkin, jolloin myös sen dimensioiksi on nimetty affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuuteen sitoutuminen (Meyer & Herscovitch 2001; Meyer ym. 1993).”
<i>Uraan sitoutuminen (Career commitment)</i>	
Laine (2005, 27)	”‘Career commitment’ on myös määritetty motivaatioksi työskennellä valitussa ammatissa – – (Carson & Bedeian 1994), yksilön motivaatioksi työskennellä valitsemassaan ammattiroolissa – – (Hall 1971), identifikaatioksi ja sitoutumiseksi ammatteihin – – (Mueller ym. 1990) sekä aikomukseksi rakentaa ura, joka on merkityksellinen osa elinikäistä toimintaa – – (Gardner 1992).”

⁴⁷ Laine 2005, 20 Meyer & Herscovitch 2001 mukaan

⁴⁸ Laine 2005, 20

⁴⁹ Laine 2005, 20

Raukko (2009, 57)	"Career commitment is characterised by the development of personal career goals, as well as the attachment to them, identification with them, and involvement in them. – – (Colarelli & Bishop 1990, 159)."
<i>Työhön sitoutuminen (job or work commitment)</i>	
Alasoini (2009, 44-45)	"Charles Heckscher (1995) on esittänyt – –. Hän pitää ratkaisuna uudenlaista psykologista sopimusta – –. Uuden sopimuksen ytimenä on, että työntekijät sitoutuvat yrityksen sijasta työyhteisönsä toiminnan päämääriin, tehtäviinsä sekä ammatillisen ja henkilökohtaiseen kehittymiseensä."
Laine (2005, 23)	"Keskeinen ero työhön ('job') – – kohdistuvassa sitoutumisessa on Morrow'n (1983) mukaan – – kuvastaa yksilön asennoitumista tiettyä työtä (=tehtäväkokonaisuutta; kirjoittajan lisäys) kohtaan, – –. Brown, S.P (1996) – – pitäen sitoutumista organisaatioon työhön sitoutumisen seurauksena, vaikka sanookin, että kausaalisuhde on mahdollinen myös toisinpäin."
Raukko (2009, 56)	"Work commitment or occupational commitment can be defined as identification and involvement in a particular occupation (Brewer 1996, 24; May, Korczynski & Frenkel 2002, 792). Work commitment has also been referred to as job commitment, which refers to commitment to a relatively short-term set of objective task requirements (Colarelli & Bishop 1990, 159)."
<i>Ammattiliittoon sitoutuminen (union commitment)</i>	
Jokivuori (2002, 22-23)	"Ammattiliittoon sitoutuminen (union commitment) on määritelty erityislaatuiseksi organisaatioon sitoutumisen muodoksi; siinä on kyse työntekijän suhtautumistavasta ammatiliittoonsa. Ammattijärjestösitoutumiseen on nähty kuuluvan tärkeänä elementtinä – samoin kuin organisaatiositoutumiseen – sosiaalinen identifiointi, samaistuminen, arvoidentifiointi ja kognitiivinen ammattijärjestön päämääriin ja tavoitteisiin sitoutuminen."
	"Heidän (Gordon, Philpot, Burt, Thompson ja Spiller) perusmääritelmänsä ammattijärjestösitoutuneisuudesta on, että siihen sisältyy yksilön halu ylläpitää jäsensuhdetta, samaistumista ammattiliiton tavoitteisiin ja halua ponnistella ammattiliiton hyväksi."
	"Vaikka työntekijän, joka kuuluu ammattiliittoon tai tukee ammattiliiton toimintaa, ei tarvitsekaan olla "luokkatietoinen", on ammattijärjestösitoutumisessa aina kyse subjektiivisen ja objektiivisen intressin yhteen liittämistä. Työntekijän subjektiivisen ja objektiivisen intressin kohtauspaikka on tietyn ammattiryhmän tilanne, eikä niinkään yksilölliset intressit. (ks. esim. Peat 2001, 10)."
Pöllänen (2004, 4)	"Gordonin tutkijaryhmän määritelmä ammattijärjestösitoutuneisuudesta (union commitment) lähtee siitä, että yksilöllä on jatkuvasti halu ylläpitää lojaalista jäsensuhdetta ja samaistua ammattiliittonsa tavoitteisiin ja ponnistella niiden hyväksi sekä osallistua aktiivisesti sen toimintaan."

Ammattiin sitoutuminen määritellään samalla tavalla psykologiseksi sidokseksi kuin työntekijän organisaatioon sitoutuminen. Ammattiin sitoutuminen vain esiintyy yksilön ja hänen ammattinsa välillä, ja se pohjautuu usein affektiiviseen reaktioon.⁵⁰ Edellä olevassa määritelmässä näkyy samankaltaisuus Meyerin ja Allenin kolme komponenttiseen malliin, jossa yksi komponenteista on juuri affektiivinen sitoutuminen. Samaan päätelmään ovat Laineen (2005) mukaan päätyneet myös Meyer ja Herscovitch (2001) sekä Meyer ym. (1993). He tosin tuovat esille kaikki kolme dimensiota.⁵¹

Uraan sitoutumiselle on havaittavissa useiden tutkijoiden määritelmiä. Se määritellään muun muassa motivaatioksi työskennellä valitussa ammatissa tai ammattiroolissa sekä aikomukseksi

⁵⁰ Laine 2005, 27, Lee ym. (2000) mukaan

⁵¹ Laine 2005, 27

si rakentaa ura⁵². Uraan sitoutumiselle on ominaista myös henkilökohtaiset tavoitteet⁵³.

Siinä korostuu työntekijän motivaation merkitys, joka nimenomaisesti esiintyy haluna omien päämäärien saavuttamiseen. Tällöin on nähtävissä yhteys Meyerin ja Allenin kolme komponenttiseen malliin, jossa affektiivinen sitoutuminen perustuu yksilön haluun. Uraan sitoutumisesta löytyy ominaispiirteitä myös laskelmoituun ja normatiiviseen sitoutumiseen. Riippuen luonnollisesti siitä, miten yksilö itse kokee uraan sitoutumisensa. Onko hänellä esimerkiksi taloudellinen tarve luoda uraa vai tunteeko hän uransa luonnin velvollisuudeksi esimerkiksi suvun perinteiden vuoksi.

Työhön sitoutumisen tutkijat näkevät ensisijaisesti asennoitumisena ja osallistumisena jonkin työn tai tehtävän suorittamiseen. Se kuvaillaan eräänlaisena psykologisena sopimuksena, jossa työntekijät eivät niinkään sitoudu työpaikkaan vaan heille annettuihin tehtäviin. Tällöin sitoutuminen voi joissain tapauksissa olla hyvin lyhytaikaista. Työhön sitoutumisella nähdään olevan vaikutusta myös organisaatioon sitoutumiseen. Näkemyksen mukaan organisaatioon sitoutuminen saattaa syntyä työhön sitoutumisen seurauksena.⁵⁴ Työhön sitoutumisen ominaispiirteenä voitaneen pitää myös jonkin asteista laskelmoitua sitoutumista, joka kohdistuu työhön yleisesti tai erilliseen työtehtävään. Työntekijä ei välttämättä sitoudu organisaatioon pitkäksi aikaa, ja työtehtävästä suoriuduttuaan hän on valmis seuraavaan tehtävään. Hän ikään kuin ulosmittaa työsuorituksen tai tehtävän sen hetkisen vaiheen ja valitsee seuraavaan kohteen – jos se on hänelle tarpeellista.

Ammattiliittoon sitoutuminen on nähty erityislaatuksena organisaatioon sitoutumisen muotona. Siinä työntekijän motivaation ei ole nähty kohdistuvan niinkään omien intressien saavuttamiseen vaan ammattiliiton tavoitteet ovat olleet ensisijalla. Sitoutumisen taustalla on halu ylläpitää jäsensuhdetta, samaistua ammattiliittoon ja sen tavoitteisiin sekä toimia niiden hyväksi.⁵⁵ Ammattiliittoon sitoutuminen kohdistuu organisaatioon, ja näin ollen siitä on löydettävissä Meyerin ja Allenin mallin mukaisesti kolme sitoutumisen muotoa. Se eroaa kuitenkin työntekijän organisaatioon sitoutumisesta, koska kohteena ei ole työpaikka vaan organisaatio, johon ei ole työsuhdetta. Tämän vuoksi sitä ei voi sekoittaa työntekijän organisaatioon sitoutumiseen. Ammattiliittoon sitoutumisen ominaispiirteenä nouseekin esille juuri sitoutumisen kohteen erilaisuus.

⁵² Laine 2005, 27, Carson ja Bedeian 1994; Hall 1971 ja Gardner 1992 mukaan

⁵³ Raukko 2009, 57

⁵⁴ Alasoini 2009, 44-45; Laine 2005, 23 ja Raukko 2009, 56

⁵⁵ Jokivuori 2002, 22-23 ja Pöllänen 2004, 4

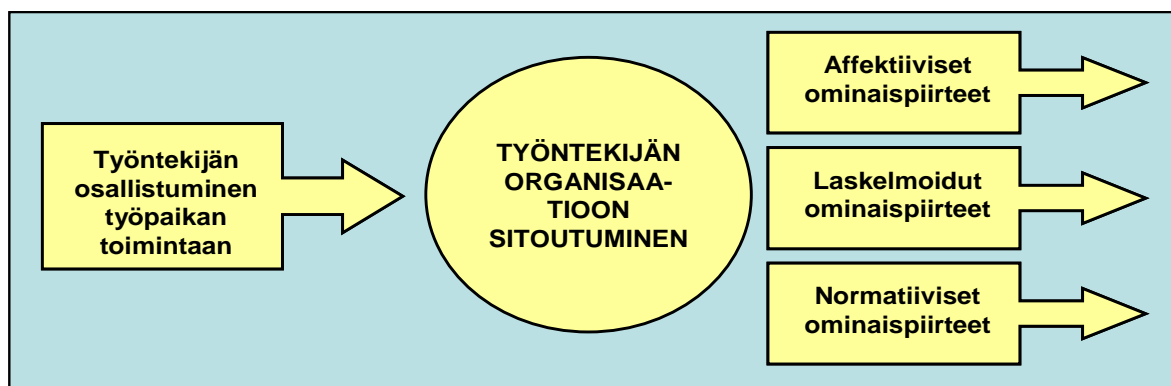
4.7 Ennakkoehdojen ja seurausten tunnistaminen

Käsiteanalyysin seitsemännessä vaiheessa tunnistetaan käsitteeseen liittyviä ennakkoehdoja ja seurauksia. Nämä kaksi toimenpidettä jätetään usein tekemättä, mutta ne kuitenkin saattavat antaa merkittävää lisäarvoa käsitteen sosiaalisesta kontekstista. Lisäksi ne helpottavat oleellisten määritelmien havaitsemista, koska jokin ei voi olla yhtä aikaa esimerkiksi ennakkoehto ja määritelmä. Ennakkoehdot ovat tapahtumia tai sattumia, joiden on esiinnyttävä ennen kuin käsite esiintyy. Seuraukset taas ovat tapahtumia tai sattumia, jotka esiintyvät käsitteen esiintymisestä johtuen. Walker ja Avant (1983) käyttävät esimerkkiä, jolla he valaisevat mitä tarkoittavat ennakkoehdoilla ja seurauksilla. Jos analysoinnin kohteena on käsite *raskaus*, on yksi sen ennakkoehdoista ovulaatio ja seuraus taasen jonkin asteinen synnytys. Synnytyksen aste riippuu siitä, kuinka pitkälle raskauden annetaan kehittyä.⁵⁶ Ennakkoehdoja tunnistamalla tutkija kykenee ymmärtämään niitä taustatekijöitä, jotka vaikuttavat itse käsitteen esiintymiseen. Tutkijalle tulee käsitys, että analysoitava käsite ei esiinny itsestään vaan sen syntymiselle on olemassa ennakkoehdoja. Seurausten tunnistaminen taas auttaa tutkijaa ymmärtämään, mitä vaikutuksia analysoitavan käsitteen esiintymisellä voi olla. Tutkija saattaa huomata käsitteestä uusia piirteitä, jotka vaikuttavat oleellisiin määritelmiin. Näin ollen tutkija joutuu uudelleen palaamaan käsitteen syntyisijoille hermeneuttisen kehän periaatteen mukaisesti.

Tässä tutkimuksessa työntekijän organisaatioon sitoutumisen ensimmäiseksi ennakkoehdoksi nimettiin työsuhde yksilön ja organisaation välillä. Vasta tämän jälkeen voidaan yksilöä kutsua työntekijäksi. Toiseksi ennakkoehdoksi nimettiin työntekijän osallistuminen organisaation työskentelyyn yhtenä sen jäsenistä. Tämän ennakkoehdon täyttyminen mahdollistaa organisaatioon sitoutumisen syntymisen työntekijänä.

Työntekijän organisaatioon sitoutumisen seurauksiksi nousivat esille Meyerin ja Allenin kolme komponenttisen mallin mukaisesti affektiivisen, laskelmoidun ja normatiivisen sitoutumisen aiheuttamat ominaispiirteet työntekijässä. Näitä ominaispiirteitä esiteltiin tutkimuksen luvussa 4.5, jossa laadittiin tutkimuksen kohteena olevasta käsitteestä malliesimerkkejä. Luvussa kuvailtiin kunkin komponentin mukaisia tuntemuksia ja mielipiteitä, joita esiintyy työntekijässä hänen suhteessaan organisaatioon yhtenä sen jäsenistä. Kuvion 4 vasemmassa kuvatekstissä on keskellä olevan käsitteen esiintymiseen vaikuttava ennakkoehto. Kolmessa oikealla olevassa kuvatekstissä ovat käsitteen esiintymisestä aiheutuvat seuraukset.

⁵⁶ Walker & Avant 1983, 33



KUVIO 4. Työntekijän organisaatioon sitoutumisen ennakkoehdot ja seuraukset.

4.8 Käsitteen empiiristen tarkoitusten määrittäminen

Käsiteanalyysin viimeisessä vaiheessa määritellään analysoitavan käsitteen oleellisille määritelmille empiirisiä tarkoituksia. Empiiriset tarkoitukset ovat luokkia tai kategorioita varsinaisesta ilmiöstä, joilla kyetään havainnollistamaan itse käsitteen esiintyminen. Monissa tapauksissa oleelliset määritelmät ja empiiriset tarkoitukset ovat identtisiä. Walker ja Avant (1983) ovat erityisen huolissaan siitä, miten analysoitavaa käsitettä kyetään mittaamaan tai määrittelemään sen olemassa oloa ”elävässä elämässä”. Heidän mielestään juuri empiiriset tarkoitukset antavat tähän mahdollisuuden. Mahdollisuutta he valaisevat esimerkissään, jossa suuteleminen voidaan ymmärtää empiiriseksi tarkoitukseksi käsitteelle kiintymys.⁵⁷ Käsitteen empiiriset tarkoitukset ovat havainnoitavia ilmiöitä tai merkityksiä, jotka antavat käsitteelle muodon. Niiden avulla tutkija pystyy havainnollistamaan käsitteensä ominaispiirteitä. Ne tekevät käsitteen näkyväksi todellisessa elämässä. Parhaimmillaan ne jopa ilmentävät käsitteen olemassa oloa kosketeltavissa olevassa muodossa, kuten Walkerin ja Avantin esimerkissä. Ennen kaikkea empiiriset tarkoitukset tekevät teoreettisesta käsitteestä mitattavan, ja näin ollen tutkija kykenee yhdistämään sen ympäröivään todellisuuteen.

Tässä tutkimuksessa käsitteen empiirisiksi tarkoitteiksi muodostuivat Meyerin ja Allenin kolme komponenttisen mallin mukaiset käsitteen oleelliset määritelmät, jotka kuvattiin tutkimuksen luvussa 4.4. Oleellisten määritelmien pohjalta työntekijän organisaatioon sitoutumista voidaan mitata luomalla kysymyksiä tai käyttämällä Meyerin ja Allenin (1997) laatimaa kysymyspatteria⁵⁸.

⁵⁷ Walker & Avant 1983, 34-35

⁵⁸ Meyer & Allen 1997, 118-119

5. POHDINTA

Tämän tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli määritellä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsite täsmällisesti, jotta saavutettaisiin käsitteen yhdenmukainen ymmärrys. Yhdenmukaisen ymmärryksen on nähty edistävän tutkijoiden välistä viestintää. Tavoitteen toteutumista ei kyetty tämän tutkimusprosessin aikana riittävästi todentamaan, koska käsitteestä laadittujen malliesimerkkien koestus muilla tutkijoilla jäi puutteelliseksi. Tähän vaikutti tutkimuksen tekemiseen varattu aika Esiupseerikurssin opetussuunnitelmassa. Käsitteestä laadittujen malliesimerkkien koestaminen olisikin tutkimuksen seuraava vaihe.

Käsiteanalyysin toisena tavoitteena oli tuottaa tietoa käsitteestä ja menetelmistä tutkijan meillänsä olevaan väitöskirjatutkimukseen, joka käsittelee työntekijän organisaatioon sitoutumisen ja työyhteisön kiinteyden merkitystä työntekijän tahtoon toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti. Tavoite saavutettiin tutkijan mielestä hyvin. Käsillä olevan tutkimuksen käsitteen määrittely auttaa tuomaan esille väitöskirjatutkimuksessa ilmeneviä käsitteen merkityksiä. Niiden avulla kyetään jatkossa perustelemaan omia valintoja ja rajaamaan tutkimuksen ongelmia. Käsitteen määrittelyyn käytetty Walkerin ja Avantin käsiteanalyysimalli toimi tutkijan mielestä hyvin. Käsiteanalyysin perustarkoituksena oli erottaa käsitteen olennaiset määritteet epäolennaisista. Walkerin ja Avantin mallilla tämä onnistui. Sen avulla käsite jaettiin yksinkertaisempiin osiin, jolloin sen sisäinen rakenne tuli esille.

Kolmantena tavoitteena oli lisätä tutkijan ymmärrystä työntekijän organisaatioon sitoutumisen käsitteestä. Myös tämä tavoite saavutettiin hyvin. Työntekijän organisaatioon sitoutuminen havaittiin moniulotteiseksi sosiaalipsykologiseksi ilmiöksi, jonka määrittelyyn on viime vuosina kiinnitetty huomiota. Määritelmiä on ollut käytössä useita, mutta useimmin tutkijoiden määritelmissä toistui Meyerin ja Allenin kolme komponenttinen malli, jossa sitoutuminen koostuu affektiivisesta (affective), laskelmoivasta (continuance) ja normatiivisesta (normative) komponentista. Mallin pohjalta oli rakennettavissa kolme ”elävään elämään” sovellettuja malliesimerkkiä käsitteen käytöstä. Niiden tarkoituksena oli sisältää kaikki käsitteen oleelliset määritelmät eikä yhtään määritelmää muista käsitteistä. Malliesimerkit laadittiin käyttämällä hyväksi Meyerin ja Allenin laatimaa kysymyspatteria, jolla sitoutumisen eri komponentteja on pyritty mittaamaan. Malliesimerkkien laadinnassa korostui myös käsiteanalyysin operationaalinen luonne. Niiden avulla voidaan tutkittavana oleva ilmiö yhdistää todellisuuteen.⁵⁹

⁵⁹ Walker & Avant 1983, 28

Työntekijän organisaatioon sitoutumisen, ja sen lähikäsitteiden havaittiin olevan lähellä toisiaan. Tämä on luonnollista, koska käsitteiden ”tapahtumapaikkana” on työelämä. Jokaisen lähikäsitteen määritelmässä tai kuvauksissa toistuivat viittaukset jonkun asteiseen psykologiseen tilaan tai sopimukseen yksilön ja sitoutumisen kohteen välillä. Lisäksi hyvin usein viitattiin sitoutumisen olevan tunneperäistä. Lähikäsitteillä oli kuitenkin havaittavissa toisistaan erottuvia ominaispiirteitä – jokaisen lähikäsitteen sitoutumisella oli oma erilainen kohteensa, johon ne kiinnittyivät.

Käsiteanalyysi noudatti hermeneuttisen kehän periaatetta. Prosessin aikana saatua tietoa ymmärrettiin ja tulkittiin uudestaan. Usein se johti aikaisemmassa vaiheessa saatujen tulosten uudelleenarviointiin ja korjaamiseen. Tutkimusaineistosta nousi tutkimuksen edetessä esille muun muassa, että vaikka puhutaan *organisaatioon sitoutumisesta*, tarkoitetaan usein juuri *työntekijän organisaatioon sitoutumista*. Tutkimuksen kannalta oli oleellista huomata kyseisen käsitteen käytön asiayhteys. Sillä oli vaikutusta pohdittaessa onko käsite samankaltainen kuin tutkittavana oleva käsite vai vallitseeko niiden välillä selkeä ero.

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää työntekijän organisaatioon sitoutumisen tarkasteluun ja ymmärtämiseen kaikissa organisaatioissa, joissa yksilön ja organisaation välillä on työsuhte, ja työntekijä osallistuu organisaation työskentelyyn yhtenä sen jäsenistä. Lisäksi tutkimuksen tulokset antavat mahdollisuuden luoda tarvittavia kysymyksiä, joilla työntekijän organisaatioon sitoutumista voidaan mitata.

Tämä tutkimus rajattiin työntekijän organisaatioon sitoutumisen teoreettiseen tarkasteluun. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia empiirisesti, miten työntekijät eri organisaatioissa ovat niihin sitoutuneet. Samoin olisi mielenkiintoista selvittää miten sitoutumisen eri komponentit vaikuttavat työntekijöiden tahtoon toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti. Nämä kysymykset nousivat erityisesti esille tarkastellessa Meyerin ja Allenin kolme komponenttista mallia. Usein mielletään, että Puolustusvoimien palveluksessa olevat ovat erityisen affektiivisesti tai normatiivisesti sitoutuneita organisaatioonsa. Mutta onko tosiasiassa näin? Tutkimukseen perustuvia tuloksia ei juuri tahdo olla. Puolustusvoimien piirissä tehdään kyllä säännöllisesti maanpuolustustahtoon liittyviä mittauksia. Tutkija Pertti Alasen käsitys maanpuolustustahdosta tarkoittaa asennetta kansalliseen puolustautumiseen ja henkilökohtaista puolustustahtoa. Niillä voidaan katsoa olevan liittymäpintaa myös sitoutumiseen, koska sitoutuminen luo tahtoa toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti, kuten esimerkiksi Jokivuori

(2002) sekä Mamia ja Koivumäki (2006) tutkimuksissaan toteavat⁶⁰. Näin ollen vahva sitoutuminen todennäköisesti korreloi myös korkean maanpuolustustahdon kanssa. Oman mausteensa jatkotutkimukseen toisi myös reserviläisten rooli sitoutumisen kentässä. Heillähän ei ole työsuhdetta Puolustusvoimiin. Tutkijan oman kokemuksen mukaan heillä kuitenkin näyttäisi olevan korkea sitoutumisen taso. Samaa olettamusta tukee mittauksissa osoitettu korkea maanpuolustustahto. Reserviläisillä sitoutuminen tuskin on kaikilla normatiivista, vielä vähemmän laskelmoivaa, joten todennäköisesti kysymys on affektiivisesta sitoutumisesta. Miten tämä on selitettävissä? Mistä reserviläisten korkea sitoutumisen taso syntyy? Teemmekö Puolustusvoimissa joitain asioita kuitenkin oikein, koska reserviläisten sitoutuminen ja maanpuolustustahto ovat niin korkealla tasolla?

Toinen mielenkiintoinen tutkimuksen kohde olisi vertailla siviili- ja sotilasorganisaatiossa työskentelevien työntekijöiden sitoutumisen tasoa ja suuntautumista mainitun Meyerin ja Allenin kolme komponenttisen mallin pohjalta. Tukisivatko tulokset käsitystä, että sotilasorganisaatiossa ollaan vahvasti affektiivisesti ja jonkin verran normatiivisesti sitoutuneita ja siviiliorganisaatiossa sitoutuminen perustuisi lähes yksinomaan laskelmoivaan sitoutumiseen. Näinhän ainakin sotilasorganisaatiossa on tavattu ajatella. Ikään kuin affektiivinen eli tunteeseen perustuva sitoutuminen olisi jotenkin moraalisesti puhtaampaa ja hyväksyttävämpää kuin laskelmoiva sitoutuminen, joka usein perustuu taloudelliseen tarpeeseen ja rahaan. Tällä tavoin voi ainakin itselleen uskotella tekevänsä työtä, jolla on tarkoitus – vaikka siitä ei maksetakaan yhtä hyvää korvausta kuin siviiliorganisaatiossa. Mutta onko työntekijöiden organisaatioon sitoutuminen Puolustusvoimissa todellisuudessa niin itsestään selvää ja yksiselitteistä?

⁶⁰ Jokivuori 2002, 19-20 ja Mamia & Koivumäki 2006, 104

LÄHTEET

Ahonen, Ari & Kallio, Tomi J. 2002. Käsité- ja tekstitutkimuksen metodologia – perusteita, näkökulmia ja haasteita johtamis- ja organisaatitutkimuksen kannalta. Turku: Kirjapaino Grafia Oy.

Alasoini, Tuomo. 2009. Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella: Näkökulmia parempaan työelämään. Helsinki.

Heikkinen, Timo. 2005. Taisteluvalmiustarkastusten suorittaminen ja kehittäminen Saaristomeren Meripuolustusalueen alusyksiköissä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1997/2002. Tutki ja kirjoita. 6.-8. painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Jokivuori, Pertti. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto.

Koivumäki, Jaakko. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Korppoo, Maija-Leena. 2010. Laatutyöhön sitoutumisen edellytykset ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Yliopistopaino.

Laine, Marjukka. 2005. Hoitajana huomennakin: Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turku: Painosalama Oy.

Laurence, Stephen & Margolis, Eric. 1999. Concepts: Core readings. Massachusetts Institute of Technology.

Lipponen, Jukka. 2001. Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. Helsinki: Edita Oy.

Lönnqvist, Antti & Mettänen, Paula. 2003. Suorituskyvyn mittaaminen – tunnusluvut asi-
antuntijaorganisaation johtamisvälineenä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko. 2006. Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot.
Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa?: Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen
tutkimus. Helsinki.

Meyer, John P & Allen, Natalie J. 1997. Commitment in the workplace: Theory, research and,
application. Thousands Oaks: Sage Publications, Inc.

Niiniluoto, Ilkka. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan: Käsitteen- ja teorianmuodostus. Helsinki:
Otava.

Puusa, Anu. 2008. Tieteellinen artikkeli: Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. Premissi
4/2008. Kouvola: Scanweb.

Pöllänen, Kari. Luottamusmiesten sitoutuminen yritykseen ja ammattijärjestöönsä. Helsing-
fors: SHS intressebyrå IB (Oy Casa Security Ab).

Raukko, Melanie. 2009. Key Persons' organisational commitment in cross-border aquisitions.
Turku: Uniprint.

Takala, Tuomo & Lämsä, Anna-Maija. 2001. Tulkitseva käsitetutkimus organisaatio- ja joh-
tamistutkimuksen tutkimusmetodisena vaihtoehtona. The Finnish Journal of Business Eco-
nomics 2/2001. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Uusitalo, Hannu. 1991/2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. 1.-7. pianos. Juva: WS Bookwell
Oy.

Walker, Lorraine O & Avant Kay C. 1983. Strategies for Theory Construction in Nursing.
East Norwalk: Appleton-Century-Crofts.

Kenttäohjesääntö, yleinen osa. 2007. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet. Helsinki:
Edita Prima Oy.

Suomen turvallisuus- ja puolustuspoliittika 2009: Valtioneuvoston selonteko. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/2009. Helsinki: Yliopistopaino.

http://www.kadettikunta.fi/turvallisuus/suomi/Puolustuvoimien_osatekijat.htm. 19.3.2011

<http://www.kone.com/corporate/fi/yhtio/njs/Pages/default.aspx>, 15.3.2011.

<http://suomisanakirja.fi/motivaatio>. 19.3.2011.